

社会福祉専門職と資格制度

—— 社会福祉士資格の現状と専門性 ——

藤野 達也

はじめに

平成18年4月からの改正介護保険の実施に伴い、地域包括支援センターが制度化され、そこに必置されることになった社会福祉士が改めて注目を集めるようになってきた。このような社会福祉士資格の必置は、社会福祉士の資格を有する者にとっては悲願であったが、今後も社会福祉サービスの対象者の多様化やその問題の複雑さから、各福祉機関ではより専門的な技術を持つ社会福祉士の配置を期待したいものである。

ところでこれまで社会福祉士は、国家試験の合格率が全体で3割前後と取得が困難な割に、資格と仕事が不明確であり、資格そのものの存在意義が問われてきた¹。それは、社会福祉士の本来の仕事である社会福祉施設・機関の相談業務が、必ずしも本資格を必置条件としてこなかったことが大きな原因でもある。

しかし、社会福祉士としての仕事が業務独占や職員配置上の必置が行われなかったのは、社会福祉士資格を有する有資格者自らやその職能団体のこれまでの活動にも反省すべき点が多々あるようにも感じられる。

社会福祉士が専門職としてその専門性や専門職性を高めるためには、これまでの専門職研究にみられているように、一つは専門職団体の組織化が大きく影響する²。ところが社会福祉士の職能団体である日本社会福祉士会の組織率は3割を下回り³、その専門職性⁴が低いために業務独占や必置が行われてこなかった原因になった可能性も否定できない。また一方では資格が仕事に繋がらなかったために、専門職性が向上しなかったとも考えられる。何れにしてもその原因を追及しても社会福祉士を社会的に認知された専門職制度にできなかった根本的な問題の解決には至らないであろう。

このような中で今回の制度改正等は、前述の地域包括支援センターの制度化に伴う社会福祉士の必置をはじめ、医療機関における患者への退院指導の点数化など、社会福祉士にとって専門職としての職域を広げたいへん重要な分岐点でもある。

そしてさらなる職域を広げていくためには社会福祉士自らが社会に認知されるよう専門職

(1)

性を高めていかなければならないが、そのために今後どのような活動を行うのかが問われてくる。

そこで本研究においては、平成14年から3年間に及ぶ社会福祉専門職のキャリア形成に関する調査研究のデータをもとに、大卒社会福祉士の介護労働現場における実態とキャリア形成についてどのような意識を持ち実践しているのかを明らかにし、社会福祉士の専門職としての今後の方向性を検討した。

1. 研究方法

本研究では、平成14年度から平成16年度に行われた「介護労働者のキャリア形成と能力開発に関する実態調査」により得られたデータをもとに、大学卒業生を対象として社会福祉士資格取得の有無別にその実態と意識の相違を比較した。何れも協力の得られた専門職団体を中心にその会員に郵送アンケート調査を行い、以下のように有効回答を得た。

大卒を対象とした理由は、社会福祉士の養成の多くが大学教育を中心に行われていること、そのため学歴である変数をコントロールして、資格の有無がどのように福祉現場で有効に機能しているか、また専門職の意識に影響を与えているかが明らかになるものと考えられたからである。

表1 調査1-3の分析データと有効回収率

調査1:平成14年度については、日本社会福祉士会会員、福祉系大学等の卒業生2,600人に対し、788人(30.3%)の回答を得た。そのうち、該当する179人のデータを使用した。
調査2:平成15年度については、社団法人日本介護福祉士の会員2,600人を全国から抽出し、816人(31.4%)の有効回答を得た。そのうち該当する37人のデータを使用した。
調査3:平成16年度については、日本ホームヘルパー協会の会員のうち2,600人を抽出し、1,267人(48.7%)の有効回答を得た。そのうち71人のデータを使用した。

分析は大卒の有資格者(以後、有資格群)127人、無資格者(以後、無資格群)160人を対象とし、基本属性、資格内容、所属する団体、職場の状況と勤務状況、仕事の満足状況、仕事の継続意思などについて比較した。

今回の調査データのうち社会福祉士は、社会福祉士会宛てに出したデータが中心を占めるために、もともと専門職性の向上に意欲的な者が多く含まれていると考えられる。そのため、約7割以上を占める専門職団体に所属していない社会福祉士の実態は表してはいない。

しかし、専門職団体に属する社会福祉士のキャリア指向性を分析することで、今後の専門職としての社会福祉士あるべき方向についての知見が得られるものと考えられる。

2. 資格の有無別の比較分析

1) 大卒介護労働者の実態（資格の有無別状況）

まず、今回の大卒の有資格群（職能団体所属）と無資格群の基本的な状況を明らかにしたい。

年齢階層については、有資格群では年齢階層の若い世代が多く、「20-29歳」38人（30.2%）、「30-39歳」40人（31.7%）と40歳未満が61.9%を占める。一方、無資格群では年齢階層が高い世代が多く、「40-49歳」66人（41.8%）、「50-59歳」32人（20.3%）、「60歳以上」11人（7.0%）と40歳以上が69.1%を占める（ $p < 0.001$ ）。社会福祉士の資格が制度化されてちょうど20年弱ということもあり、40歳前後が資格の取得している者が多い世代かどうかの分かれ目となっているようである。つまり社会福祉士資格の受験資格が、制度化される前に大学を卒業した者には卒業時に受験資格が与えられなかったことが大きな影響を与えていると考えられる。

性別についてみると、何れの群も女性の割合が多く、有資格群で82人（57.3%）、無資格群で101人（62.3%）と女性が約6割を占め（n.s.）、資格の有無に関わらず福祉の仕事が女性の労働の場所になっていることがわかる。

表2 資格の有無別の基本的状況

		有資格群		無資格群		カイ二乗値
年齢階層	20-29歳	38	30.2%	10	6.3%	0.000
	30-39歳	40	31.7%	39	24.7%	
	40-49歳	34	27.0%	66	41.8%	
	50-59歳	12	9.5%	32	20.3%	
	60歳以上	2	1.6%	11	7.0%	
性別	男性	57	45.2%	59	37.1%	0.205
	女性	69	54.8%	100	62.9%	
勤務年数	5年未満	26	20.5%	14	8.8%	0.014
	5-10年未満	35	27.6%	36	22.5%	
	10-15年未満	19	15.0%	41	25.6%	
	15-20年未満	16	12.6%	27	16.9%	
	20年以上	31	24.4%	42	26.3%	
転職の有無	有	89	70.1%	100	62.5%	0.223
	なし	38	29.9%	60	37.5%	
他の資格	介護支援専門員	78	61.4%	59	36.2%	0.000
	介護福祉士	28	22.0%	90	55.2%	0.000
	ヘルパー1級	2	1.6%	24	14.7%	0.000
	ヘルパー2級	3	2.4%	50	30.7%	0.000
	ヘルパー3級	2	1.6%	12	7.4%	0.041
学会等の参加	有り	18	14.2%	14	8.8%	0.207
	なし	109	85.8%	146	91.3%	

勤務年数については、有資格群に年齢階層の若い者が多いこともあり、勤務年数の短い者が多くみられ、「5年未満」26人(20.5%)、「5-10年未満」35人(27.6%)と10年未満が48.1%を占める。反対に無資格群では、「5年未満」が14人(8.8%)、「5-10年未満」36人(22.5%)と勤務年数の短い者は31.3%しかいない($p < 0.05$)。

転職の有無については、有資格群が89人(70.1%)、無資格群が100人(62.5%)と何れも転職の割合は多かった。しかし、何れの群も年齢階層、性別、学歴など特に差はなかったが、無資格群の勤務年数の長い者に転職を経験した者が多くみられた。

社会福祉士以外の資格の取得状況について有資格群では、「介護支援専門員」78人(61.4%)、「介護福祉士」28人(22.0%)、無資格群では「介護支援専門員」59人(36.2%)、「介護福祉士」90人(55.2%)と有資格群に介護支援専門員を、無資格群に介護福祉士の資格を取得している者が多かった。

学会などへの参加については、有資格群・無資格群とも参加は少なかった。ちなみに職能団体への参加状況を見ると全体で介護支援専門員の専門職団体への加入割合は47.7%、介護福祉士の専門職団体(介護福祉士会)への加入割合は50.9%であった。一般的な専門職団体の組織率を考えると、今回の回答者が積極的な集団であることが伺える。

2) 現在の勤務先と職種の状況

現在どのようなところに勤務しているかをみると、有資格群では、「在宅介護支援センター」44人(34.6%)、「特別養護老人ホーム」36人(28.3%)、「老人保健施設」17人(13.4%)、「デイサービス」13人(10.2%)が多くみられた。一方、無資格群では、「訪問介護事業所」59人(36.9%)、「特別養護老人ホーム」36人(22.5%)、「在宅介護支援センター」と「デイサービス」が共に24人(15.0%)であった。

有資格群は相談機関である在宅介護支援センターが多いのに比べ、無資格群は、訪問介護事業所に勤務しているものが多くみられた($p < 0.001$)。

具体的な業務内容をみると(重複回答)、「介護職」についている者は有資格群で25人(19.7%)、無資格群で90人(56.3%)と無資格群に介護業務を行っている者が多くみられる($p < 0.001$)。「相談員職」については、有資格群の76人(59.8%)、無資格群の39人(24.4%)と有資格群に相談業務を行っている者が多くみられた($p < 0.001$)。

年齢階層別に各職種の状況をみると、無資格群は各階層で介護職である場合が多く、相談員職は、若い世代に多いものの年齢階層が高い場合に少なく、事務職は年齢階層が上がるると共にその割合が多くなっている(図1)。

有資格群では、各年齢階層別にみても介護職は少なく、年齢階層が20歳代では18.4%に過ぎない。相談員職については、若い階層から多く、年齢階層が高くなるに従って、その割

表3 大卒福祉職の職場と雇用形態など

		有資格群		無資格群		カイ二乗値
現在の職場	特別養護老人ホーム	36	28.3%	36	22.5%	0.000
	老人保健施設	17	13.4%	9	5.6%	
	ケアハウス	0	0.0%	1	0.6%	
	有料老人ホーム	1	0.8%	0	0.0%	
	グループホーム	4	3.1%	4	2.5%	
	在宅介護支援センター	44	34.6%	24	15.0%	
	デイサービス	13	10.2%	24	15.0%	
	訪問介護事業所	6	4.7%	59	36.9%	
	その他	6	4.7%	3	1.9%	
職場の設立 主体	公立・公設民営	21	16.5%	60	37.5%	0.000
	民間・非営利	99	78.0%	92	57.5%	
	その他	7	5.5%	8	5.0%	
現在の職種	介護職	25	19.7%	90	56.3%	0.000
	相談員	76	59.8%	39	24.4%	0.000
	介護支援専門員	46	36.2%	37	23.1%	0.021
	事務職	12	9.4%	18	11.3%	0.763
雇用形態	常勤	115	90.6%	117	73.1%	0.008
	非常勤	4	3.1%	14	8.8%	
	嘱託	3	2.4%	4	2.5%	
	パート	4	3.1%	17	10.6%	
	その他	1	0.8%	8	5.0%	
年収	200万円未満	14	8.8%	40	31.7%	0.017
	～400万円未満	72	45.3%	57	45.2%	
	～600万円未満	33	20.8%	36	28.6%	
	600万円以上	14	8.8%	19	15.1%	

図1 無資格群の年齢階層別職種

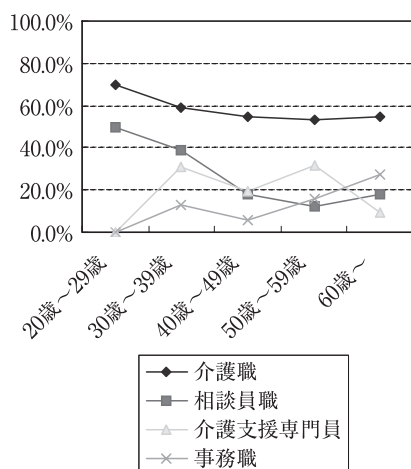
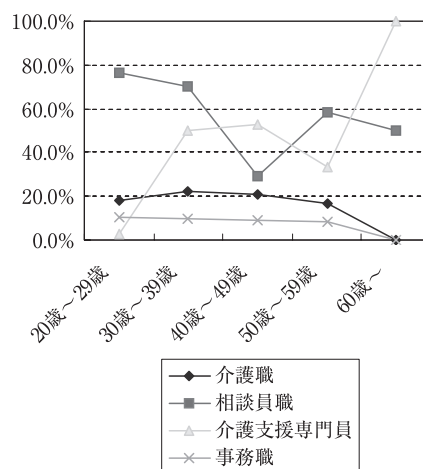


図2 有資格群の年齢階層別職種



合は少なくなっているものの、それに反して介護支援専門員の占める割合が増えている（図2）。

雇用形態については、有資格群は常勤である割合が多く、雇用形態が有利に働いているものと考えられる。このことは、社会福祉士の資格を有する者の61.4%は介護支援専門員の資格も有している（無資格群は36.9%）ことからその傾向が強く表れるようである。

年収については、有資格群に収入の高い者が多く、「400-600万円未満」36人（28.6%）、「600万円以上」19人（15.1%）に対し、無資格群は「400-600万円未満」33人（20.8%）、「600万円以上」14人（8.8%）であった（ $p < 0.05$ ）。しかし、これは有資格群に常勤の割合が多いことが原因であり、常勤の者に絞って分析した場合は、まったく差はみられていない（n.s.）。いくつかの施設へのヒアリングでは、資格手当が出されていたが一月5,000円から10,000円程度であり、その程度の手当では年収面の改善に結び付くものではなかった。

3) キャリア・アップに対する意向

専門職として定期的に新しい専門的知識の習得は重要な要素であるが、今回の分析において、有資格群も無資格群も研修については「機会あるごとに参加している」か、「職務なので参加」が何れも6割を超えており、それに対し「機会はあるが参加していない」という消極的な者は少なかった。

キャリア・アップのための資格取得の予定についても何れも6割の者が予定ありと答えており、その希望する資格についてみると「社会福祉士」では⁵、無資格群で53人（33.1%）、「介護支援専門員」については、有資格群で33人（26.0%）、無資格群で56人（36.0%）と何れの群も資格取得の希望が多い（n.s.）。一方「大学院への進学」をみると、有資格群は16人（12.6%）に対し、無資格群では5人（3.1%）と有資格群の学位取得に対する希望は強いよ

表4 大卒福祉職のキャリアアップに関する意識等

		有資格群	無資格群	カイニ乗値
研修の参加	機会あるごとに参加	61 48.0%	58 36.5%	0.051
	職務なので参加	21 16.5%	42 26.4%	
	機会はあるがあまり参加していない	28 22.0%	34 21.4%	
	関心がない	0 0.0%	5 3.1%	
	その他	17 13.4%	20 12.6%	
キャリアアップのための資格取得	予定あり	88 69.3%	107 66.9%	0.684
	なし	38 29.9%	53 33.1%	
資格の種類	社会福祉士	0 0.0%	53 33.1%	0.000
	介護支援専門員	33 26.0%	56 35.0%	1.000
	介護福祉士	14 11.0%	15 9.4%	0.103
	大学院に進学	16 12.6%	5 3.1%	0.005

うである ($p < 0.01$)。

4) 仕事の継続意欲

「仕事を辞めたいと思っているか」については、有資格群で44人 (34.9%)、無資格群で46人 (27.7%) と何れの群も3割程度の者が辞めたいと考えていた。

有資格群の44名で辞めたいという者 (有意差有) の内訳をみると、年齢階層では、20歳代が24人 (54.5%)、職種は介護職13人 (29.5%)、介護支援専門員でない者が36人 (81.8%)、年収が400万円未満が36人 (81.8%) であった。無資格群では、有意に差がみられる者はなかった。ちなみに仕事を辞めたいと思っている者でも「今後も福祉・介護の仕事続けるか」という質問には、有資格群で35人 (79.5%)、無資格群で34人 (79.1%) は今後も続けると意向を示していた。

表5 大卒福祉職の離職意識とその理由

		有資格群		無資格群		カイニ乗値
仕事を辞めたいと 思っている	該当	44	34.9%	46	27.7%	
	非該当	82	65.1%	114	68.7%	
辞めたい理由	給与が低い	14	31.8%	14	30.4%	1.000
	労働時間が長い	4	9.1%	9	19.6%	0.266
	専門性を生かせない	21	47.7%	10	21.7%	0.018
	自分を向上させることができない	22	50.0%	13	28.3%	0.058
	経営者等の方針に合わない	21	47.7%	25	54.3%	0.677
	職場の人間関係が苦痛	6	13.6%	11	23.9%	0.483

辞めたい者の主な理由についてみると、有資格者群では、「自分を向上させることができない」22人 (50.0%)、「専門性を生かせない」と「経営者の方針に合わない」が共に21人 (47.7%)、「給与が低い」14人 (31.8%) が多くみられた。

一方、無資格群では、「経営者の方針に合わない」25人 (54.3%) と最も多く、次いで「給与が低い」14人 (30.4%)、「自分を向上させることができない」13人 (28.3%)、「職場の人間関係が苦痛」11人 (23.9%) であった。

3. 福祉現場における専門職の課題

以上みてきたように、社会福祉士が福祉現場で専門職としてどのように位置づけられているかを考えると、まだまだ不十分であると言わざるを得ない。そこで今回の分析を通して明らかになった課題を3つの点からあげてみた。

第一に、資格を有することの待遇面での課題である。今回の分析においても、社会福祉士であることで常勤採用されている者が多く、資格を持つ者の仕事の種別として、相談業務

や介護支援専門員業務についている者も多く、専門職としての仕事に繋がっているとも言える。これは、介護支援専門員である者を除いたもので分析しても同様で、社会福祉士資格を有することによる専門職としての任用の優位性は示されていると考えられる。

しかし、年収など待遇面についてみると、まったく差はみられず、常勤として任用されている者は、特に差はみられていない。これは何れの群も大卒であることから待遇面が良いことが考えられるが、同じ大卒の介護支援専門員でみた場合は、介護支援専門員の資格を有する者の収入はそうでない者よりも高く ($p < 0.001$)、年齢階層別に分けてみても同様に介護支援専門員の資格を有することで収入が高い傾向が示されていた。

社会福祉士が、専門業としてソーシャルワーク的な業務を行えるようになってきているものの、その資格は名称独占であり、さらに職種として必置されることもないために、社会福祉士の有資格者としての待遇面においては極めて不十分であると言わざるをえない⁶。それに比べ介護支援専門員のように業務独占的な資格の場合には、待遇面でも優位な労働条件が示されている。

第二に、キャリア・アップのための研修や資格取得などでの課題である。社会福祉士が専門職としてその専門性を発揮するためには、その理念として知識の探求や理念・目的の達成としての訓練や研修が不可欠である。しかし、本分析においても大卒のキャリア・アップのための研修の参加状況や資格取得についての意識は、何れの群も特に差がみられなかった。

キャリア・アップのために取得したい資格には差がみられたものの、これは既得資格との関係によるものと考えられ、社会福祉士であるからこそ積極的に専門的知識の探求や資格取得の欲求が強いということはない。

また一方では、相談業務のような仕事は一人職場も多く、処遇困難事例などへの対応などでストレスを処理できず、燃え尽き症候群に陥ってしまう可能性も高い。専門職としての使命感が経験年数が増すと減少することという指摘もあり⁷、継続的に自助努力を求めても限界がある。有資格者が自らの努力として自身の専門的知識や能力を高めていくことは重要であるが、所属する職場における現任訓練のみでは困難である。同じ専門職の仲間ネットワークを構築し、さらに専門職団体が有する自己研鑽の機会を活用して自らの資質の向上に努めることが不可欠である⁸。

しかし一方では、その専門職団体への加入率である組織率は低く、低い組織率により社会的な認知や影響力が弱いのが現状である。本研究では、社会福祉士会所属の者を対象としているために、組織に所属しているか否かの違いを分析することが出来なかったが、今後、専門職団体自らが所属するメリットを効果的に宣伝し、組織率向上の努力をしていくことも必要であろう。

第三に、仕事の継続の意欲と辞めたい理由からみた課題である。介護労働者の離職率が高

いことが一般的に言われているが、有資格群では、年齢階層の若い未熟練な介護労働者に離職希望が多い結果がみられた。しかし、これらの離職希望者であっても今後も福祉・介護の仕事を続けるという者は多く、離職が必ずしもマイナス要素であるわけではない。特に高齢社会の進行の中で、社会福祉士等専門的資格を有する者は、さらなる自分の可能性を信じて関連分野の仕事に転職する機会は多いと思われ、適材適所に人材が流動化することは悪いことではない。また専門職が流動化することにより、その労働環境も向上する可能性は否定できない。

以上、今後社会福祉士として本資格が今ひとつ社会に認知されていないために、待遇面での課題は残るものの、地域包括支援センターへの必置を突破口として、社会的に重要な資格として認知されていく可能性は高い。そのためには今後さらなる職域を拡大してかなければならないが、社会福祉士自身の自助努力だけでは不十分であり、その専門職団体が組織率を上げ、社会に対し強く要望していくことが重要であろう。

本稿は、平成14年度から平成16年度の社団法人雇用問題研究会の委託研究「介護労働者のキャリア形成と能力開発に関する実態調査」のデータを再分析したものである。

注記

- ¹ 京極も個人的見解であるとしながら、介護福祉士はケアの専門性は分かりやすいが、社会福祉士はどれも専門的に役に立つのか自身がないとも述べていた。京極高宣著『明日の福祉を目指して』中央法規出版 1987 p.198
- ² 一番ヶ瀬康子他編『戦後社会福祉教育の五十年』ミネルヴァ書房 p.232
- ³ 社会福祉士会の事務局月報によると入会率（組織率）は、組織率の高い県で40%を超えるものの、少ない県では20%も下回り、2006年4月末で全国平均27.93%と3割を切っている。
- ⁴ 秋山は、専門性・専門職性・専門職制度が混同されているとし、ここでいう専門職性とは「職業レベル」課題を持ち、社会において「職業としての専門職」としての要点項目が多いとしている。そして、その理念目的の達成のためには、「専門職集団組織化」「養成」「訓練・研修」「チームワーク」「スーパービジョン」「他職種との連携」をあげている。秋山智久「社会福祉の専門職性と社会福祉教育」一番ヶ瀬康子、大友友勝、日本社会事業学校連盟編 前掲書 1998年 pp.232-233
- ⁵ 有資格群では社会福祉士の資格は取得している。
- ⁶ 京極も、社会福祉士の待遇条件など、将来名称独占の弱点が浮き彫りになる可能性があることを指摘している。京極高宣著『現代福祉学の構図』中央法規 1990 p.104
- ⁷ 南 彩子・武田加世子著『ソーシャルワーク専門性自己評価』相川書房 2004 p.195
- ⁸ 南 彩子・武田加世子著、同書 2004 p.6

Social Workers and The Qualification System: A Study of the Current Situation of Social Work Qualifications and Professionalism

Tatsuya FUJINO

The purpose of this study is to examine the effect of the qualification system for Certified Social Workers at the present time, as the qualification system for Certified Social Workers and Certified Care Workers is being revised and there is a need to determine the effect of Certification on the careers of Social Workers.

Therefore this study examines the present conditions and opinions about career opportunities of university graduate Social Workers compared to the data gathered from 2002 through 2004 as presented in "A Study of the Career Development and Ability of Care Workers Employed in Care Facilities."

As a method of analysis, I selected the university graduate Social Welfare Workers from the three years' study and compared uncertified workers with Certified Social Workers.

The results:

1. There were many Certified Social Workers performing appropriate professional tasks. However, as to income and working conditions overall, there were no difference between certified and uncertified workers. Certification did not mean better employment.
2. There was the same level of interest in training participation and gaining speciality qualifications among certified and uncertified workers.
3. Young workers with certification expressed a desire to change employers in order to advance themselves professionally